

QU'EST-CE QU'UN GUIDE DE PRATIQUE?



Extrait de la conférence de Céline Mercier « *Le guide de pratique, de quoi s'agit-il?* » prononcée lors de la journée de réflexion « Les guides de pratique dans le secteur des services sociaux », organisée par l'Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé (AETMIS), le 30 avril 2010.

Les guides de pratique dans le secteur des services sociaux représentent à la fois un mouvement, un outil en soutien à la pratique et un processus.

1. Le guide de pratique comme un mouvement

Au sens large, on peut définir un mouvement comme un ensemble d'événements en lien avec des principes, des idées en vue de modifier une réalité en fonction de certains idéaux. La notion de progrès est généralement présente dans un mouvement.

En référence au guide de pratique, ce mouvement se caractérise par le passage d'une pratique fondée sur la « compétence » (savoir-être, savoir-faire, ou encore connaissances, expérience-opinion) à une pratique fondée sur les données scientifiques probantes. Le « mouvement » transmet un message fort: l'expérience, l'opinion, le jugement clinique « éclairé » ne sont plus les uniques garants de la qualité.

Le développement rapide des guides de pratique peut aussi être vu comme une réponse à un besoin des praticiens submergés d'informations, besoin d'une orientation vers ce qui a le plus d'intérêt lorsqu'ils se posent des questions ou veulent se mettre à jour. En lien avec le risque (d'erreurs) et la sécurité, le guide de pratique permet d'appuyer les interventions sur les meilleures données disponibles à l'heure actuelle. Le guide de pratique présente aussi un point d'appui remarquable pour la gestion et la planification, par la standardisation des pratiques, laquelle offre un meilleur contrôle sur l'allocation des ressources et la reddition de comptes.

Tout mouvement est porté par une idéologie et des valeurs. Il est porteur d'un idéal, il vise le progrès. Certaines des valeurs à la base des guides de pratique sont clairement énoncées : les valeurs de Qualité (optimale et non minimale), d'Efficacité et d'Efficiency, de Rationalité (fondée sur la science) et de Sécurité.

2. Le guide de pratique comme un outil

Les guides de pratique se sont développés, à l'origine, pour répondre à des questions cliniques, mais ils ont aussi leur utilité pour les pratiques administratives et l'organisation des services. Il suffit d'adopter une définition large de la pratique qui couvre l'intervention clinique, la gestion, le fonctionnement organisationnel et le partage des connaissances.

Le guide de pratique intervient dans la manière dont on exécute des tâches professionnelles. Il permet de baliser une « bonne pratique » chez un intervenant ou un gestionnaire. À un bout du continuum, l'expérience, la compétence, le savoir-être ; à l'autre, la norme, le standard qui règlementent la pratique professionnelle clinique, administrative, organisationnelle.



Le guide de pratique est différent de la norme, d'une part, et de l'expérience et de l'opinion, d'autre part. Il ne s'agit pas de se conformer au guide de pratique (comme à la norme) ou de le personnaliser (comme l'expérience ou l'opinion). Il s'agit plutôt de travailler avec un guide, sans oublier que le guide « fonctionne » sur la base de l'intégrité et de l'intensité par rapport aux recommandations. Les recommandations des guides de pratique ne peuvent être adaptées au point d'affecter leur efficacité.

3. Le guide de pratique comme un processus

Contrairement au guide de voyage, le guide de pratique est défini d'emblée comme un outil collectif, à l'intention d'une équipe, d'un service, d'un groupe professionnel, d'un programme-clientèle. Il devrait naître, vivre, s'enrichir, se transformer et éventuellement disparaître en lien avec un besoin. Il remplit des fonctions telles que : fournir des balises quant à la qualité, assurer une certaine standardisation de l'offre de service, communiquer et prendre des décisions. À ce titre, il doit être partagé et c'est le milieu qui le fait vivre. Le guide de pratique n'a de sens qu'en lien avec un milieu et une activité. Le guide de pratique se doit de démontrer sa pertinence, réelle et perçue, sa validité pour le milieu où il est implanté. Enfin, au plan organisationnel, un guide de pratique a besoin d'un porteur local, d'un protecteur et d'une vigie.

La vitalité d'un guide de pratique vient de la capacité de ses concepteurs et utilisateurs de le remettre en question, de l'interroger eu égard aux pratiques prometteuses, émergentes. C'est sûrement une « bonne pratique » que d'évaluer et mettre à jour un guide de pratique de façon périodique, à partir d'une liste courte de critères: le niveau d'évidence courant, compte tenu des données récentes et de l'évolution de l'évidence quant aux pratiques prometteuses ; la pertinence par rapport aux besoins (actuels, émergents) ; la faisabilité ; l'efficacité dans les conditions réelles de mise en œuvre.

Le guide de pratique transmet des connaissances éprouvées issues de la recherche. L'avenir des guides de pratique dans le secteur des services sociaux est donc lié à une augmentation des investissements en recherche sur les problématiques sociales.

L'avenir des guides de pratique dans le secteur des services sociaux dépend aussi d'un meilleur arrimage avec les activités de formation, de base, continue, en cours d'emploi. Cet arrimage est associé à la concertation entre les universités, les associations professionnelles, les associations d'établissements et les milieux de pratique. Concertation d'autant plus nécessaire que les guides de pratique tendent à être portés par un groupe et que l'on peut assister à des disparités entre l'approche enseignée dans un département, celle prônée dans le guide de pratique d'un groupe professionnel et celle d'un groupe d'établissements.